

вий комплекс взаємопов'язаних заходів, який спрямований на досягнення конкретних результатів при встановленому матеріальному (ресурсному) забезпеченні з чітко визначеними цілями протягом заданого періоду часу [4, с. 14].

За результатами проведеного огляду моделей і технологій розвитку сучасних економічних організацій вважаємо за можливе зробити такий висновок. Розвиток підприємства можна реалізовувати за різними моделями, основні з яких доцільно розглядати попарно — «бізнес-розвиток — організаційний розвиток» і «внутрішній розвиток — зовнішній розвиток». Вибір та обґрунтування тієї чи іншої моделі розвитку підприємства залежить від багатьох чинників. Отже вибір технології їх впровадження обумовлюється чисельними факторами, серед яких основну роль відіграє концептуальне уявлення про природу організації, що розвивається. Широкий спектр сучасних технологій розвитку організації створює об'єктивне підґрунтя для подальшого дослідження умов успішного довгострокового розвитку підприємства і обґрунтування адекватних методів його реалізації.

### **Література**

1. Ефремов В. С. Стратегическое планирование в бизнес-системах. — М.: Издательство «Финпресс», 2001. — 240 с.
2. Гребешкова О. М. Альтернативи розвитку компанії: особливості формування за різних цільових настанов // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. Випуск 218: В 4 т. Том II. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. — С. 403—412.
3. Син Ю. Развитие бизнес-корпораций методами организационного проектирования // Сайт компании «AV-soft» в Интернет <http://av-soft.ru/index.php?id=86>
4. Верба В. А., Гребешкова О. М. Проектний аналіз: слайд-курс. Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 236 с.

**Дашко І. М.**

Навчально-консультаційний центр  
Запорізького національного університету м. Кривий Ріг

## **ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ**

На даному етапі розвитку України необхідне використання трудового потенціалу для визначення можливостей участі люди-

ни в економічних процесах, який є узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності.

Формування і реалізація трудового потенціалу є надзвичайно важливим завданням для багатьох підприємств, в тому числі й для України в цілому, тому можна сказати, що від правильно сформованого потенціалу залежить стабільність підприємства.

Довгий час в науці трудовий потенціал підприємства рівнявся з масштабом діяльності будь-якого об'єкта, а для його характеристики використовувались такі поняття як: розмір підприємства та його виробнича потужність. При цьому під розміром розглядалась виробнича площа підприємства, загальна чисельність персоналу на підприємстві, обсяг продукції, вартість основних фондів, а під потужністю розглядали обсяг продукції в натуральному вимірі. Але ці складові (розмір та потужність) дають лише орієнтовне уявлення про можливості підприємства, тому що вони не відбивають ступінь ефективності використання ресурсів для оптимізації можливостей підприємства.

В літературі існують різні підходи до визначення структури потенціалу підприємства. Більшість вчених, з одного боку, рекомендують включати тільки засоби праці, з другого — засоби праці і робочу силу, з третього — засоби праці, робочу силу і природні ресурси, які застосовуються в процесі виробництва, з четвертого — засоби праці, робочу силу і предмети праці. Є також ширші поняття структури потенціалу підприємства, доповнені описами систем збирання, обробки і використання інформації, досвіду господарювання, використовуваної енергії тощо.

Необхідно зазначити, що велика кількість авторів (Сергєєва Г., Чижова Л., Бондар І., Палій Т., Долішний М., Краснокутська Н., Гавва В. та інші) в економічній літературі визначають трудовий потенціал як сукупність природних умов, ресурсів, запасів і цінностей, якими володіє підприємство, яке в подальшому може використати для досягнення певних цілей.

Потенціал підприємства характеризується властивостями, що характерні для будь-якої економічної системи: цілісністю, взаємозв'язком і взаємодією елементів, складністю, здатністю до розвитку пріоритетом якості, потужністю.

Рівень потенціалу, характеризуючи наявний стан системи, обумовлений тісною взаємодією всіх трьох перелічених станів, що і відрізняє його від таких, на перший погляд близьких, понять, як «ресурс» і «резерв».

Трудовий потенціал підприємства концентрує одночасно три рівні зв'язків і відносин:

1) Перший — відображає минуле, тобто сукупність властивостей, нагромаджених системою в процесі її становлення і таких, що зумовлюють можливість до її функціонування та розвитку;

2) Другий — характеризує рівень практичного застосування і використання наявних можливостей. Це забезпечує розмежування реалізованих і нереалізованих можливостей;

3) Третій — орієнтується на розвиток, тобто на майбутнє.

На формування трудового потенціалу підприємства впливають економічні фактори, до яких відносяться реальні прибутки населення — це може бути заробітна платня, ціни на товари і послуги продовольчих і непродовольчих груп, якість, рівень інфляції тощо. Необхідно зазначити, що економічні фактори мають екстенсивний і інтенсивний характер впливу на величину трудового потенціалу.

Трудовий потенціал є основним джерелом забезпечення підприємства кадрами і має кількісну (середньо-годова чисельність робітників підприємства) та якісну (ступінь професійної та кваліфікованої придатності людей до виконання будь-яких робіт; вона залежить від їх підготовки, трудових навиків і особистих здібностей) характеристики.

З вищерозглянутого можна сказати, що завдяки добре розвинутому трудовому потенціалу на підприємстві можна очікувати збільшення ефективності використання трудового потенціалу, покращення природної бази формування робочої сили, швидке втілення і розповсюдження новітніх методів ефективного управління підприємством, вдосконалення системи стимулювання праці робітників підприємства, регулювання соціально-трудових відношень з метою скорочення рівня безробіття.

*Доленко Л. Х.,  
канд. екон. наук, доцент,  
зав. каф. економічної теорії  
та міжнародних економічних відносин  
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова*

## **РИНОК І ФІРМА: ДВІ МОДЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ВЗАЄМОДІЙ**

Здійснення взаємодій між економічними суб'єктами забезпечується, згідно загальноприйнятої думки, в рамках трьох основ-